

Methodieken en werkvormen

Begeleiden jeugdleden - "Theorie motiveren"



Maker: Scouting Nederland, Trainershandleiding (Commissie Trainingen en Vorming)
Datum van productie: 2015, aangepast december 2023

Begeleiden jeugdleden – Theorie motiveren

Doel

In *dit document* wordt ingegaan op hoe je als leidinggevende kunt aansluiten bij de basisbehoeftes van kinderen en hen zo kunt motiveren tot spelenderwijs ontwikkelen. Na het doorlopen van dit document:

- weet je wat motiveren is;
- kun je kinderen stimuleren door het creëren van uitdaging en het geven van stimulerende terugkoppeling;
- ken je de doorlopende leerlijn in al zijn facetten;

Motivatietechnieken

In dit document wordt aandacht besteed aan hoe de afwisseling in activiteiten, die afgestemd zijn op de leeftijdsgroep en waarbij de stem van de kinderen gehoord wordt, kan bijdragen aan de motivatie van kinderen. Daarnaast wordt stilgestaan bij hoe het werken met subgroepen en het werken met het progressiesysteem nuttige middelen zijn om kinderen te motiveren en te stimuleren.

Dit is geen officieel document van Scouting Nederland, maar is door Scouting Nederland geselecteerd omdat het een goed voorbeeld is van hoe je zelf met dit onderwerp aan de slag kunt gaan. Hierdoor kan het zijn dat sommige onderdelen van dit document niet geheel overeenkomen met wat Scouting Nederland normaal communiceert.

Algemeen

Scouting staat voor uitdaging! Scouting biedt leuke en spannende activiteiten waarmee meiden en jongens worden uitgedaagd zich persoonlijk te ontwikkelen.

Bovenstaande tekst is de missie van Scouting Nederland. In deze missie komt duidelijk naar voren dat Scouting een bijdrage wil leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen en jongeren. Elke leeftijdsgroep kent eigen accenten met betrekking tot de lichamelijke, verstandelijke, sociale en emotionele ontwikkeling. Dit zorgt voor een voorkeur voor bepaalde spelen en activiteiten bij deze leeftijdsgroep. Wanneer leiding gebruik maakt van deze voorkeur, gaat het ontwikkelen spelenderwijs.

Het spreekt voor zich dat als een kind moe is, het dan even die samenwerking die nodig is bij dat ene teamspel, niet kan opbrengen. Buiten dat zijn er in elke groep kinderen die minder of juist meer kunnen dan de rest van die leeftijdsgroep. Ook deze kinderen wil je wel uitdagen met de spelen en activiteiten die je aanbiedt.

Het is van belang dat een leidinggevende goed kijkt en luistert naar de kinderen of jongeren uit zijn of haar speltak en met ze praat. Bij het programmeren met kinderen is dat laatste zelfs in toenemende mate 'ingebouwd' in de programma's van de opeenvolgende leeftijdsgroepen.

Motivatie

Wat is motivatie?

Wat is motivatie nu eigenlijk? Een goede definitie van motivatie is 'drijfveren die ervoor zorgen dat mensen een bepaald doel bereiken'.

Wanneer in dit document het woord motivatie wordt gebruikt, dan gebruiken we het in de zin van:

- Belangstelling hebben voor.
- Geïnteresseerd zijn in.
- Iets willen doen.

Motivatie is per individu verschillend. Motivatie is individueel, dus het is van belang om altijd naar de persoon te kijken. Bedenk eens wat jou motiveert en hoe dat verschilt van de manieren waarop je teamgenoten worden gemotiveerd.

Waarom motivatie?

- Omdat we willen dat iedereen het naar zijn of haar zin heeft.
- Omdat we hopen dat hij of zij de vrijwilliger van de toekomst is.
- Omdat we hopen dat hij of zij blijft als vrijwilliger.
- Omdat hij of zij de ervaring aan anderen door kan vertellen.

Extrinsieke en intrinsieke motivatie

Extrinsieke motivatie is motivatie die van buitenaf wordt aangewakkerd. Dit gebeurt door middel van beloningen, zoals insignes, T-shirts, studiepunten, contacten die nuttig zijn voor later, etc.

Intrinsieke motivatie bestaat uit twee soorten motivatie:

- Normatief: dit zijn dingen die je doet uit plichtgevoel, omdat het altijd zo gaat in de groep, de vriendengroep of de speltak. Waarom doe je het? Omdat het zo hoort.
- Pleziergevoel (hedonistisch): dit zijn dingen die je doet omdat je ze leuk vindt, vanuit je eigen drijfveren en voorkeuren. Waarom doe je het? Omdat het leuk is.

Motivatie is slechts één van de twee factoren waarom mensen iets doen. Om tot actie over te gaan, dienen er twee factoren aanwezig te zijn:

Doen = kunnen + willen

Hierbij staat 'kunnen' voor capaciteiten, ervaring en vaardigheden, en 'willen' staat voor motivatie.

Piramide van Maslow

Bij het begrip motivatie is het beseft dat mensen dingen doen om een zo prettig mogelijk leven te hebben van belang. Volgens de theorie van Abraham Maslow heeft de mens behoeften die bevredigd moeten worden. Volgens Maslow is ieder mens continu bezig zijn of haar behoeften te bevredigen.

Deze behoeften kunnen zich op verschillende niveaus afspelen. Wanneer behoeften van een lager niveau zijn bevredigd, worden direct de behoeften van een hoger niveau actief. We kunnen dus stellen dat mensen gemotiveerd worden, doordat zij bepaalde behoeften bevredigd willen zien.

Je kunt pas een volgende behoefte gaan bevredigen als de lagere behoefte geregeld is. Als je bijvoorbeeld gepest wordt (behoefte aan veiligheid en zekerheid) ben je niet bezig om jezelf te ontplooien. Wanneer kinderen het koud hebben of honger hebben, zullen ze geen aandacht meer hebben voor het programma, hoe leuk dit ook is.

Veel van wat we doen, doen we vanuit een bepaalde behoefte. Wanneer een scout wil werken aan een insigne, kan dat zijn vanuit de intrinsieke behoefte om zichzelf te verbeteren, maar het kan ook zijn dat de scout met de vaardigheden anderen wil imponeren of simpelweg zoveel mogelijk insignes aan het verzamelen is.



Wanneer kinderen en jongeren niet worden uitgedaagd, is er onvoldoende bevrediging van de behoeften en dit leidt tot demotivatie. In de piramide van Maslow wordt steeds gestreefd naar een hoger niveau. Stilstand of achteruitgang zullen leiden tot een achteruitgang in de motivatie.

Je kunt kinderen en jongeren motiveren door hen aan te spreken op hun eigen behoefte. De aangeboden uitdaging moet aansluiten bij de behoefte van het kind, anders werkt het niet motiverend. Er is dus geen standaard oplossing bij een probleem. Kijk naar het kind om te zien wat het nodig heeft, zodat je hem of haar op die manier kunt motiveren. Uiteindelijk wil iedereen op zijn of haar eigen niveau werken om de eigen kwaliteiten te ontplooien. Waardering daarvoor is voor elk kind essentieel.

Doorlopende leerlijn als bron voor motivatie

Scouting biedt leuke en spannende activiteiten waarmee meiden en jongens worden uitgedaagd zich persoonlijk te ontwikkelen. Kinderen worden bij Scouting uitgedaagd zich persoonlijk te ontwikkelen (op alle ontwikkelingsgebieden) in plaats van het alleen aanleren van bepaalde vaardigheden (die bij sport meer op één vlak liggen, hoewel daar natuurlijk ook een zekere sociale ontwikkeling plaatsvindt). Daarnaast doen kinderen vaardigheden op in de breedte (verspreid over alle activiteitengebieden).

Scouting verschilt van andere organisaties, zoals sportverenigingen, door de nadruk die wordt gelegd op de opvoedingselementen. Spelenderwijs probeert de leiding de leden deze vaardigheden bij te brengen.

We leren kinderen niet alleen praktische vaardigheden, zoals pionieren of schminken, maar er is ook aandacht voor sociaal-emotionele en morele aspecten, zoals normen en waarden en zorg voor en omgang met elkaar en de natuur.

Spelen is voor kinderen een manier om het leven te onderzoeken en contact te maken met de mensen om hen heen. Spelen is van groot belang voor de lichamelijke, cognitieve (verstandelijke), sociale, emotionele en morele (spirituele) ontwikkeling van een kind. Speelgedrag wordt sterk beïnvloed door de omgeving waarin wordt gespeeld. Door de kinderen buiten te laten spelen, doen ze nieuwe ervaringen op en doordat de situatie elke keer anders is, leren kinderen anticiperen en wordt de creativiteit gestimuleerd. Bij buiten spelen hebben kinderen immers te maken met omstandigheden die minder te beïnvloeden zijn (licht, donker, regen, warmte, etc.) en komen ze andere uitdagingen tegen (kleine risico's, zoals je bezeren aan een tak of gemakkelijk vallen). Al spelend komen kinderen dus hindernissen tegen die ze, door veel te proberen en te oefenen, leren overwinnen. Zo verleggen ze hun grenzen en ontwikkelen ze zich op alle mogelijke manieren.

Op Scouting wordt extra aandacht besteed aan het uitdagen van kinderen. Kinderen leren en ontwikkelen zich door het Scoutingspel te spelen. Dit maakt Scouting zo waardevol. De waarde zit daarnaast ook in het feit dat Scouting voor iedereen is, ongeacht de achtergrond en de mogelijkheden van het kind.

“Pas achteraf realiseer ik me wat ik eigenlijk allemaal geleerd heb bij Scouting. De praktische vaardigheden komen nu nog steeds van pas en bij Scouting heb ik inderdaad geleerd om samen te werken” (voormalig scout).

Bij de explorers en roverscouts leert een jeugdlid veel zaken die waardevol zijn in de rest van het leven, zoals samenwerken, organiseren, budget beheren, presenteren en evalueren. Het geheel van alles wat kinderen en jongeren bij Scouting leren, is verwoord in de doorlopende leerlijn. De doorlopende leerlijn omvat een aantal elementen dat Scouting gebruikt als methode om jongeren te motiveren en stimuleren.

De doorlopende leerlijn omvat een aantal elementen die Scouting gebruikt als methode om kinderen te motiveren en stimuleren.

1. Afwisseling in de activiteiten (progressiematrix).
2. Afnemend leiderschap, toenemende zelfstandigheid.
3. Participatieladder
4. Werken in subgroepen (nesten, ploegen).
5. Progressiesysteem met badges, insignes en awards.
6. Leefwereld.
7. Wet en belofte.

Het progressiesysteem met badges en insignes is een vorm van externe motivatie. De overige onderdelen zijn vooral gericht op interne motivatie, zodat de kinderen Scouting leuk, afwisselend, uitdagend en interessant vinden.

Doorlopende leerlijn

In het Scoutingprogramma zit een opbouw van jong tot oud waarmee aangesloten wordt bij de ontwikkeling die meiden en jongens doormaken. Deze opbouw wordt de **doorlopende leerlijn** genoemd en omvat de volgende elementen:



Progressiesysteem



Leefwereld



Jeugdparticipatie



Progressiematrix



Subgroepen



Wet en belofte



Afnemende begeleiding
en toenemende
zelfstandigheid



De elementen van de doorlopende leerlijn worden in de volgende paragrafen verder toegelicht.

Afwisseling in activiteiten (progressiematrix)

Het feit dat iedereen bij Scouting terecht kan en zich er thuis kan voelen, heeft te maken met de grote afwisseling in activiteiten die er is. Alle leden kunnen iets vinden dat ze leuk vinden om te doen en waar ze goed in zijn. Het ontdekken van dingen waar kinderen goed in zijn, is belangrijk voor het ontwikkelen van het zelfvertrouwen bij kinderen.

Tegelijkertijd leren kinderen dat niet iedereen overal goed in is, maar dat diegene er wel gewoon bij hoort. Ook kinderen die op bijvoorbeeld motorisch of sociaal gebied iets minder begaafd zijn, kunnen bij Scouting terecht. Doordat het bij Scouting om het spel gaat, wordt er geen onderscheid gemaakt in niveaus, maar kan elk kind zelf ontdekken wat het wil leren en waar het goed in is. Kinderen kunnen hun kwaliteiten ontdekken in plaats van dat iedereen aan eenzelfde standaard moet voldoen.

Leiding kan afwisselende activiteiten bieden door gebruik te maken van de onderstaande aspecten:

- De activiteitengebieden.
- De progressiematrix.
- Verschillende soorten spelen.

Soms ontbreekt het de kinderen aan motivatie, omdat ze hun passie nog niet hebben ontdekt. Een kind wiens passie muziek is, maar dat nog niet genoeg kansen heeft gehad om die passie uit te diepen, zal niet in staat zijn die passie echt tot bloei te laten komen. Probeer met de kinderen uit te zoeken wat hen echt boeit. Laat kinderen kennismaken met nieuwe ideeën en gebieden. Probeer daarbij verder te kijken dan de traditionele jongens- of meidenactiviteiten. Van meiden wordt eerder geaccepteerd dat ze jongensactiviteiten leuk vinden, maar bedenk dat er ook jongens zijn die de traditionele meidenactiviteiten leuk vinden, zoals dansen en schilderen.

Je wilt er als leidinggevende voor zorgen dat een jeugdlid bij Scouting vanaf de bevers tot en met de roverscouts een leuke tijd heeft. Dat lukt alleen als je continu een juiste uitdaging weet te bieden, een uitdaging die past bij de leeftijd en de ontwikkeling van het kind. Dat vraagt om een afwisselend en uitdagend programma. Om dit in de loop der jaren te behouden, is afstemming van de programma's van de verschillende speltakken nodig. Het gaat dan om afstemming van de leeftijdseigen kenmerken van het kind of de jongere in de speltak(ken) voor en na die van jou. Wanneer je met de welpen al op zomerkamp gaat naar Kandersteg, wat blijft er dan nog over voor de explorers? De jongeren zullen voor hun gevoel 'alles' al wel gedaan hebben, uitgekeken raken op Scouting en uitstromen. Behalve dat dit erg jammer is voor de jongere zelf, is het op termijn ook een uitdaging voor je groep, want veel van de leiding komt voort uit de eigen groep.

Om voor afstemming op de leeftijdseigen kenmerken en om voor afstemming met andere speltakken te zorgen, heeft Scouting Nederland de progressiematrix ontwikkeld. In dit schema staan voor elke speltak bijna vijftig verschillende soorten activiteiten, verdeeld over de acht activiteitengebieden. Hierna vind je een aantal voorbeelden.

	Beyers	Welpen	Scouts	Explorers	Roverscouts
Uitdagende Scouting-technieken – Schiemannen	Weven of vlechten, strikken van veters.	Aantal knopen leren, zoals de platte knoop, de achtknoop, de halve steek en de mastworp.	Leren veel voorkomende knopen gebruiken in pionierobjecten, bijvoorbeeld voor een hangmat.	Leren zeldzame knopen en sierknopen, knopen die zwaarder belast kunnen worden.	Zelf touw slaan, ingewikkelde sierobjecten maken.
Buitenleven – Milieu	Kunnen ze het onderscheid tussen schoon en vies water maken?	Kennen de 'Blauwe 10'.	Kunnen bij het bootonderhoud rekening houden met milieueisen.	Zijn op de hoogte van schadelijke verfsorten bij het onderhoud van boten.	Kunnen afvalstoffen (bijvoorbeeld de bilge) op juiste wijze afvoeren naar een milieudepot.
Internationaal – Culturen	Allemaal spelletjes die typerend zijn voor/iets te maken hebben met een land met daarbij een voorwerp dat bij dat land hoort.	Een postenspel met diverse opdrachten/spellen/vragen over verschillende landen.	Welke verschillende culturen hebben we bij de scouts, wat eten ze daar? Deze maaltijden ga je samen koken.	Welke kleding dragen ze in verschillende landen en waarom? Deze kleding maken en een modeshow geven.	Een dagje meehelpen bij kinderactiviteiten op een asielzoekerscentrum.

Zoals in de tabel te zien is, is een onderwerp voor elke speltak afgebakend en sluiten deze delen op elkaar aan. Wanneer je als speltak dingen gaat doen die volgens de progressiematrix bij een volgende speltak horen, valt daar dus een gat. Natuurlijk wil je als leidinggevende steeds iets nieuws en uitdagends, maar vergeet niet voor wie je het programma maakt: voor de kinderen!

Natuurlijk is dit schema geen wet van Meden en Perzen. Belangrijk is dat er afstemming is tussen alle speltakken en dat er bij elke speltak nieuwe uitdagingen zijn. Niet alleen doordat ze iets op een andere manier doen. Wanneer je als Scoutinggroep een specialiteit hebt, kun je hier bijvoorbeeld mee spelen. Als jouw Scoutinggroep een eigen klimtoren heeft waarbij de roverscouts het materiaal onderhouden en in staat zijn om anderen veilig en verantwoord te zekeren en te begeleiden, is het eindniveau veel hoger dan bij de gemiddelde Scoutinggroep. Je kunt dan dus ook per speltak al iets meer doen, want bij een volgende speltak zijn voldoende nieuwe uitdagingen. In dit specifieke geval zou je dus best een keertje met de welpen een activiteit op de klimwand kunnen doen, iets wat voor een reguliere Scoutinggroep niet aan te bevelen is.

Daarnaast zit variatie in de manier waarop je een programma aanbiedt en de variatie van spelvormen die je gebruikt. Op een gemiddelde opkomst zijn kinderen zowel actief als rustig bezig en zowel met hun handen als met hun hoofd. Er wordt gerend, maar ook stilgezeten en er zijn competitieve elementen, maar ook elementen die gericht zijn op samenwerking.

Wanneer je een kind een mastworp wilt aanleren, zijn er heel veel manieren die je daarvoor kunt gebruiken: je doet het voor, je laat het plaatje uit het pionierboek zien, er zit een voorbeeld op het knopenbord, je laat het kind droog oefenen op een paaltje, je laat het kind een object bouwen of je laat het kind het uitleggen aan een ander kind.

Afnemend leiderschap, toenemende zelfstandigheid

Bij de bevers zullen de kinderen nog niets doen aan voorbereiding van het programma en de organisatie van de speltak. Daarentegen zijn roverscouts verantwoordelijk voor hun eigen programma en zij zorgen zelf voor het reilen en zeilen van de speltak, bijgestaan door coaches of door een adviseur. Scouting heeft een heel duidelijke visie op de toenemende zelfstandigheid van jongeren. Dat betekent dat er een afname is van wat je als leidinggevende doet aan zichtbare voorbereidingen, maar dat wil niet zeggen dat je in het geheel minder doet. Er vindt een verschuiving plaats: explorerbegeleiders, maar ook coaches en adviseurs bij de roverscouts, zijn niet meer bezig met het voorbereiden en het uitvoeren van het programma, op de achtergrond zijn ze steeds bezig met motiveren, stimuleren, kijken hoe het gaat, vragen stellen, spiegels voorhouden, etc.

Hoe zorg je nu dat een bever uitgroeit tot een roverscout en leert om te gaan met die zelfstandigheid? Met behulp van de participatieladder die stapsgewijs van informeren, via raadplegen, adviseren, coproduceren naar meebeslissen en beslissen gegaan. De treden van de participatieladder lopen redelijk gelijk met de speltakken binnen Scouting.

Zorg ervoor dat het jeugdlid controle krijgt over zijn of haar handelen. Kinderen zien een goede prestatie soms als iets wat buiten hun macht ligt: wanneer ze succes hebben, ligt het volgens hen aan geluk of aan een andere externe factor. Deze houding geeft hen het gevoel dat inzet en inspanning zinloos zijn. Het aanmoedigen van hun inspanning kan helpen, maar deze kinderen moeten vooral leren begrijpen welke rol hun persoonlijke verantwoordelijkheid speelt in succes. Maak de kinderen medeverantwoordelijk voor het programma. Geef ze verantwoordelijkheden en taken op hun niveau (dat kan een kleine taak zijn, zoals zorgen dat iedereen een beker krijgt tijdens een drinkpauze).

Maak een aantal 'klierende' kinderen bijvoorbeeld verantwoordelijk voor het goed verlopen van een activiteit: "Zorgen jullie er met zijn tweeën of drieën voor dat het spel leuk verloopt...". Laat het aan een meer ervaren kind over om een minder ervaren iemand te begeleiden. Maak het probleem van een kind tot dat van de hele speltak, bijvoorbeeld een kind dat niet zo snel is of niet zo goed hoort. Dit kun je bespreken in de speltak en je kunt bedenken hoe je dit als speltak op kunt lossen. Dit zorgt voor een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de jeugdleden, waardoor ze meer betrokken en meer gemotiveerd zijn.

Werken met subgroepen

Een andere vorm om kinderen te motiveren en te stimuleren, is zorgen voor vaste subgroepen: nesten bij welpen en ploegen bij scouts. Bij de welpen en scouts gebruiken we vaste subgroepen. Bij bevers maak je als leidinggevende ook wel gebruik van subgroepen, maar die zijn steeds wisselend, aangezien vaste subgroepen nog niet past bij de ontwikkeling van bevers.

In een subgroep kan een kind zich gemakkelijker uiten en is het makkelijker om samen te werken. Samen iets doen, dat motiveert ook. Door te werken in subgroepen krijgen kinderen zoveel mogelijk de kans om te oefenen met hun verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Uitgangspunt hierbij is dat een nest of ploeg een veilige subgroep is, waarin kinderen zich makkelijker kunnen uiten dan in de hele speltak.

Het voordeel van het werken met subgroepen is dat je ook gemakkelijk kunt variëren met de spelgroep: de hele speltak (horde/troep), een vaste subgroep (nest/ploeg), incidentele subgroepen of individueel. Hierdoor krijgen vergelijkbare activiteiten toch een heel andere invalshoek.

Zelfbestuur

Explorers en roverscouts zijn verantwoordelijk voor hun eigen programma, hun eigen expeditie of zomerkamp en voor de organisatie van de speltak. Die eigen verantwoordelijkheid is een belangrijke motivator. Ze willen laten zien dat ze verantwoordelijkheid kunnen en willen nemen voor de dingen die ze leuk vinden. Door als begeleider of adviseur een stap terug te doen, komt er meer ruimte voor de jongeren: het organiseren van programma's, gastheer/gastvrouw van de speltak zijn, het beheren van de financiën van de speltak, etc.

Jongeren zijn druk bezig met hun identiteit en Scouting kan daar een rol in spelen. Het 'gezicht' van je speltak, hoe anderen de speltak zien, wordt bepaald door de manier waarop jullie samen de speltak runnen en de programma's en de expeditie of het zomerkamp organiseren. In de speltak besluit je samen met de jongeren, organiseren de jongeren zo veel mogelijk zelf, doen ze veel activiteiten samen en ben je samen met de anderen in de speltak verantwoordelijk. Met andere woorden: de speltak, dat zijn jullie samen. Die verbondenheid motiveert jongeren om actie te nemen. Daarom is het voor jongeren belangrijk om goed te leren besturen, met jouw ondersteuning als begeleider of adviseur. In het begin vinden de jongeren het misschien wel gemakkelijk als jij veel initiatieven neemt, programma-ideeën bedenkt en vertelt wat ze moeten doen. Maar toch blijft het hun taak en daarom moeten ze het daarna zelf gaan doen. De jongeren zijn samen verantwoordelijk voor een goed programma en voor een leuke samenwerking.

Speltakbestuur

Op welke manier(en) worden in de speltak afspraken gemaakt? Bepaalt de begeleiding of adviseur wat er moet gebeuren of bespreken jullie alles met de jongeren? Een goede afdeling of stam heeft een speltakbestuur dat elke drie maanden, of vaker wanneer dat nodig is, een speltakraad organiseert. Er wordt dan overlegd met alle leden van de speltak over het programma en andere belangrijke zaken, zoals de expeditie of het zomerkamp. Het ligt vaak aan de sfeer in de speltak of een bestuur goed werkt of niet.

Het hebben van een bestuur, heeft een heleboel voordelen:

- De jongeren hebben zelf de touwtjes in handen.
- De jongeren leren om te gaan met verantwoordelijkheden.
- De jongeren leren taken te verdelen.
- De jongeren leren hun eigen speltak te managen.
- De jongeren doen ervaring op met bestuursvaardigheden.
- De jongeren krijgen een extra uitdaging in het programma-aanbod.

De taken van zo'n bestuur verschillen van speltak tot speltak.

Maar denk bijvoorbeeld aan:

- Het voorbereiden van de speltakraad.
- Het coördineren van corvee.
- Het beheren van de financiën.
- De afvaardiging naar groepsraad.
- Knelpunten signaleren en overleggen met de begeleiding, coach of adviseur om te zoeken naar een oplossing.
- Eerste aanspreekpunt voor overige leden, andere speltakken en groepsbestuur.

Uiteraard heeft een stambestuur hierin meer taken en verantwoordelijkheden dan een afdelingsbestuur. Ook kan het tussen jaren variëren, omdat je het ene jaar een bestuur hebt dat meer taakvolwassen is dan het bestuur in een ander jaar.

Speltakraad

Bij de speltakraad zitten alle leden van de speltak, dus ook de begeleiding, de coaches en de adviseur. Iedereen heeft er evenveel te zeggen. Het is slim om een paar keer per jaar zo'n speltakraad te regelen. Dat kun je mooi laten samenvallen met het maken van een nieuw, driemaandelijks programma.

Waarom is er een speltakraad en waarom kunnen die beslissingen niet gewoon elke opkomst stukje bij beetje genomen worden? Daar zijn een paar goede redenen voor. Allereerst ben je dan niet elke week bezig met een veel 'saai' gepraat. De jongeren komen immers om iets te doen. Daarnaast is

het handig als je alle afspraken in één keer maakt. Dat is voor iedereen duidelijker dan wanneer je dat elke week een beetje doet en daar de volgende week weer op terugkomt. Bovendien is er tijd nodig voor het voorbereiden van activiteiten.

Samen is iedereen verantwoordelijk voor het runnen van de speltak. Dit houdt in dat de jongeren niet altijd hun zin kunnen krijgen, ze moeten soms ook meedoen met een activiteit die ze niet zo leuk vinden. Een ander kan dan een keer meedoen met iets dat deze persoon wél heel erg leuk vindt.

Op de speltakraad worden de volgende dingen besproken:

- Programma-ideeën, waarmee een programma wordt gemaakt voor drie maanden of langer.
- De jaarlijkse expeditie of het jaarlijkse zomerkamp.
- Nieuwe plannen.
- Gemaakte plannen: gaat het nog goed of moeten de plannen veranderd worden?
- Het geld: hoe komen we aan geld en waar geven we het aan uit?
- De taakverdeling.

Het samen besturen van de speltak wil niet zeggen dat altijd de meeste stemmen gelden. Soms is een besluit zo belangrijk dat iedereen het ermee eens moet zijn. Dan moet je langer met elkaar praten, zodat iedereen kan uitleggen wat hij of zij ervan vindt en waarom.

Kortom: er is een bestuur om het allemaal wat gemakkelijker te maken bij een speltak. Als jouw speltak geen bestuur heeft, is het slim om een bestuur op te richten.

Vragen hierbij zijn:

- Hoe groot moet het bestuur zijn?
- Welke functies (voorzitter, penningmeester, secretaris) zijn nodig om het bestuur en de speltak goed te laten draaien?
- Wat gaan de voorzitter, penningmeester en secretaris precies doen?
- Hoe gaat zo'n verkiezing van nieuwe bestuursleden?
- Voor hoe lang word je bestuurslid?
- Welke taken krijgt het bestuur en welke beslissingen mag het bestuur nemen?

De jongeren blijven samen verantwoordelijk voor de speltak. Ook als je een bepaalde taak op je genomen hebt, betekent dat niet dat jij alles zelf moet doen. 'Zorgen voor' kan ook betekenen dat je iemand anders vraagt iets te doen voor de speltak. Vraag dan later wel na of hij of zij het ook echt gedaan heeft.

In de *Explorergids* staat veel informatie over hoe je jongeren kunt betrekken bij de organisatie van de speltak en hoe zelfbestuur kan bijdragen aan de motivatie van jongeren.

Voorzitter, secretaris en penningmeester

Een speltakbestuur bestaat uit een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. Eén keer per jaar zijn er verkiezingen. Zo krijgt een lid de kans iets van de functie te maken. Met elkaar moeten de bestuursleden leren samen te werken. Als je een bestuur kiest, wil dat niet zeggen dat de andere jongeren niets meer hoeven doen. Het bestuur is geen groepje dat alles doet, zodat de rest alleen nog maar ja of nee hoeft te zeggen. Het bestuur moet eigenlijk alleen maar iets meer letten op de dingen waar je met de hele speltak verantwoordelijk voor bent.

De belangrijkste taken en activiteiten van de voorzitter zijn:

- Het leiden van de vergadering van de speltakraad en het speltakbestuur.
- Gastheer/gastvrouw zijn van de speltak, bijvoorbeeld voor de rest van de Scoutinggroep of voor nieuwe leden.
- Zorgen dat nieuwe leden goed opgevangen worden.
- De speltak vertegenwoordigen, bijvoorbeeld op regiovergaderingen voor explorers of roverscouts.
- Erop letten dat gemaakte afspraken worden nagekomen.
- Zorgen dat de speltakprogramma's goed gepland zijn.
- Besluiten met welke zaken het speltakbestuur zelfstandig aan het werk gaat.

De belangrijkste taken en activiteiten van de secretaris zijn:

- Samen met de rest van het bestuur en de begeleiding, coach of adviseur voor de speltakraad een agenda maken, die iedereen voor de vergadering krijgt.
- Een agenda maken voor de bestuursvergadering.
- De besluiten van de speltakraad opschrijven.
- Zorgen dat iedereen een overzicht heeft van het speltakprogramma en de taakverdeling.
- Bijhouden van de binnengekomen (digitale) post, bijvoorbeeld van de regio of het landelijk servicecentrum, zorgen voor het beantwoorden en archiveren van de post. In de methodiekenbank staat "Begeleiden jeugdleden - "Hoe schrijf je een uitnodiging?" voor het schrijven van een goede uitnodiging.
- Bijhouden van de ledenlijst van de speltak.
- Zorgen dat het speltaklogboek of de weblog wordt bijgehouden.

De belangrijkste taken en activiteiten van de penningmeester zijn:

- Bijhouden van het kasboek van de speltak.
- Zo snel mogelijk betalen van de rekeningen.
- Maken van een jaarlijks financieel overzicht.
- Maken van een begroting voor grote activiteiten.
- Zorgen voor financiële acties die door de speltak gehouden worden.
- Afhankelijk van hoe dat in jouw speltak of Scoutinggroep geregeld is: het innen van de contributie van de speltak of de bijdrage voor weekenden of het zomerkamp.

Hoewel je erop moet letten dat je niet teveel verschillende functies maakt, kan het handig zijn om een aantal zaken door een vaste persoon te laten doen. Denk bijvoorbeeld aan een barcommissie, iemand die ervoor zorgt dat er elke week thee en koffie is of iemand die eenmaal in de maand voor een lunch zorgt. Eén taak die nog apart genoemd zal worden, is de rol van materiaalmeester.

Materiaalmeester

Sommige speltakken hebben veel eigen materiaal, andere speltakken maken vooral gebruik van het groepsmateriaal. Materiaal kun je ook lenen of huren. Maar waar het ook vandaan gehaald wordt: het materiaal moet goed onderhouden worden. Dat geldt ook voor klein materiaal, zoals kantoorspulletjes en gereedschap. De materiaalmeester moet ervoor zorgen dat alles steeds netjes wordt opgeruimd, zodat de speltak een week later niet weer alle pennen kwijt is. Ook moet de materiaalmeester er op letten dat de speltakruimte geen puinhoop wordt. Daarom kan het handig zijn om een materiaalmeester te hebben.

De belangrijkste taken en activiteiten van de materiaalmeester zijn:

- Op het materiaal letten en het materiaal controleren, bijvoorbeeld tuigage, tenten, bijlen, reddingsvesten.
- Weten hoeveel materiaal er is, of het nog goed is en of er meer nodig is. Hij of zij moet op tijd in de speltakraad aangeven of er iets aangeschaft of vervangen moet worden.
- Goed contact houden met de groepsmateriaalmeester en de speltakmateriaalmeesters.

Overige taken

Er zijn meer taken te bedenken, zoals het zorgen voor koffie en thee aan het begin van een opkomst of het zorgen voor iets te drinken na de opkomst. Maar niet iedereen hoeft een taak te hebben. Als er geen zinvolle taken zijn, ga ze dan niet verzinnen. In het geval dat iemand 'beheerder van de grasmaaier' is, worden taken niet meer serieus genomen en dat demotiveert juist.

Het kiezen van een bestuur

Hoe kom je aan een speltakbestuur? Als het goed is, heeft het bestuur van het vorige seizoen, samen met de begeleiding of de adviseur, al eens nagedacht over wie er geschikt is. Aan deze mensen is dan gevraagd om zich beschikbaar te stellen. Daarna moet er natuurlijk gekozen worden, want het bestuur is er voor de hele speltak. Dat kun je doen met een verkiezing. Als er veel kandidaten zijn, kun je zelfs in een opkomst ervoor een verkiezingsavond houden, waarop de jongeren met elkaar bespreken wat ze belangrijk vinden en wat de kandidaten denken daaraan te kunnen doen. Zo'n verkiezing kan op allerlei manieren plaatsvinden.

Let er wel op dat de stemming altijd schriftelijk moet zijn. Dit is om de benoeming ook officieel te maken binnen de landelijke vereniging. Normaal gesproken wordt een bestuurslid gekozen voor één jaar. Bijvoorbeeld vanaf de eerste opkomst in het nieuwe Scoutingseizoen tot en met de expeditie of het zomerkamp in het volgende kalenderjaar.

Moet je eigenlijk stemmen als er maar één kandidaat per functie is? Dat moet niet, maar het is wel goed om te doen. Dan heeft iedereen de kans om tegen te stemmen als hij of zij dat wil. Zo weten de personen die gekozen zijn, of ze wel of niet door de hele speltak gesteund worden.

Wat is de rol van de begeleiding of adviseur in dit proces? Door eens met potentiële kandidaten te gaan praten, maak je hen bewust van de keuze. Je kunt antwoord geven op vragen en een denkproces bij hen op gang brengen, waardoor ze zich kandidaat kunnen stellen voor een functie.

Heb je nog geen bestuur in je speltak? Bespreek het instellen van een speltakbestuur eens met de jongeren en ondersteun hen in dit proces. Door Scouting Nederland zijn er programma's ontwikkeld om tot het samen besturen van je speltak te komen. Misschien zijn niet alle stappen nodig, omdat er bijvoorbeeld al veel inspraak is.

Beslissingen nemen

Op het moment dat er iets in de speltak besproken moet worden, gaat het speltakbestuur aan de slag. Misschien moet er een nieuw programma worden voorbereid of moeten er afspraken gemaakt worden over de expeditie of het zomerkamp. Er is in ieder geval een onderwerp waarover gesproken moet worden. Het bestuur houdt in dat geval een speltakraad.

Wanneer de begeleiding, adviseur, coach of het speltakbestuur steeds de beslissingen nemen, dan zal deze vorm van met elkaar de speltak runnen niet lang blijven bestaan. De rest van de leden voelt zich dan namelijk niet betrokken bij de gemaakte afspraken. Beslissingen nemen, doe je dus samen.

Progressiesysteem - werken met insignes

Geen kind is gelijk. Dat betekent ook dat elk kind verschillende interesses heeft. Met het insigne pakket wordt binnen Scouting ruimte gegeven aan deze individuele interesses. Het is een verdieping van het Scoutingprogramma waarmee het aanleren van vaardigheden gestimuleerd wordt. De feitelijke beschrijving van de insignes vind je op de website van Scouting Nederland. In dit document gaat het vooralom hoe de insignes gebruikt kunnen worden om kinderen te motiveren.

Het progressiesysteem is het geheel aan insignes voor alle speltakken.

- Voor bevers zijn er beverbadges. Aan de beverbadges zijn nog geen eisen verbonden. De badges zijn gericht op het opdoen van ervaringen in en met de beverkolonie, rondom een bepaald onderwerp. Ze zijn gekoppeld aan een themafiguur. Een bever kan een beverbadge behalen door mee te doen aan activiteiten die passen bij het themafiguur. Meer informatie over de [beverbadges](#) is te vinden in het *Beverkompas* en op de website.
- Voor de welpen er zijn insignes om in de breedte kennis te maken met de verschillende activiteitengebieden. In totaal zijn er achttien verschillende insignes voor welpen. Kijk in het *Welpenkompas* en op de website van Scouting Nederland voor meer informatie. Je vindt hier bijvoorbeeld [een poster met alle insignes](#) en [toelichting voor de leiding](#). Elk insigne heeft drie niveaus, zodat ieder kind op zijn of haar eigen niveau mee kan doen en voldoende uitdaging heeft. Voor de oudste welpen zijn er nog zes insignes gemaakt, ter voorbereiding op de overgang naar de scouts en voor extra uitdaging.
- Voor scouts zijn er drie fases met insignes. In de [basis- en verdiepingsfase](#) is er één insigne voor alle activiteitengebieden, en twee extra insignes voor het activiteitengebied Uitdagende Scoutingtechnieken. In totaal zijn er dus tien insignes in de basisfase en tien in de verdiepingsfase te behalen. Voor de specialisatiefase zijn er insignes rond één bepaald thema, zoals avonturier, kok of pionierspecialist. De insignes bij scouts zijn individueel. De doelen en challenges van de insignes uit de basis- en verdiepingsfase en de eisen van de insignes van de specialisatiefase zijn op de website vinden. In principe zijn deze voor alle scouts gelijk, maar enige coulance kan uiteraard worden toegepast bij kinderen voor wie het anders onmogelijk is om een insigne te behalen. Kijk voor meer informatie in het *Scoutskompas* en op de website.
- Voor scouts, explorers en roverscouts die iets extra's willen doen, zijn er de drie verschillende awards per speltak.



- Bij de explorers is er één insigne per activiteitengebied, waarbij een explorer zelf kiest in welk onderwerp hij of zij zich wil verdiepen.
Op de explorerwebsite staan er voorbeeldprojecten op de website van Scouting Nederland staat informatie voor de begeleiding Daarnaast zijn er drie jaarbadges.
- Voor roverscouts zijn er drie uitdagingen waar het grootste deel van de roverscoutsperiode aan gewerkt wordt.

Er zijn verschillende voordelen te benoemen van het werken met insignes:

- Het kind/ jongere kan iets doen waarin het geïnteresseerd is: er is voor elk wat wils.
- Insignes motiveren het kind tot ontwikkeling.
- Het insignesprogramma biedt de mogelijkheid te oefenen met nieuw opgedane kennis en vaardigheden.
- Door het werken met insignes blijft de kennis aanwezig in de speltak.
- Veel insignes (welpeninsignes en de basis- en verdiepingsinsignes bij de scouts) zijn onderdeel van het reguliere programma.
- Insignes kunnen kinderen motiveren om iets te gaan doen (externe motivator: kinderen vinden het leuk om een insigne op de Scoutfit blouse te kunnen dragen).
- Door de keuzes die het kind maakt, worden de interesses van het kind duidelijk, wat handig is bij het programmeren. Dit geldt vooral voor de specialisatie-insignes van de scouts en wanneer je met de welpen de horde laat kiezen uit meerdere insignes.

Er kleven ook wel enkele nadelen aan het werken met insignes:

- De methodiek kan redelijk schools zijn: het kind oefent en moet laten zien dat het bepaalde kennis of een bepaalde vaardigheid beheerst.
- Het op individuele basis werken met insignes (voornamelijk de specialisatie-insignes van de scouts) kan veel tijd van de leiding vragen.
- De leiding moet zelf ook over de betreffende kennis en vaardigheden beschikken of weten of deze door middel van een externe vrijwilliger in huis te halen zijn.
- Het behalen van insignes kan competitief werken: kinderen halen insignes om daarmee een bepaalde status te bereiken. Insignes worden dan niet meer behaald vanuit een oprechte interesse in het onderwerp.

Veel nadelen zijn weg te nemen door een juiste benaderwijze van het werken met insignes. Er zijn verschillende vormen waarin gewerkt wordt met het insignepakket:

- Gezamenlijk, tijdens de opkomsten (vooral bij de welpen, ook voor de beverbadges): samen met alle kinderen tijdens een aantal opkomsten aan hetzelfde insigne werken. In een leuk programma komen op speelse wijze de verschillende insigne-eisen aan bod. Voor een hele speltak is het leuk om iemand uit te nodigen die veel meer van het onderwerp afweet dan de leiding en daar ook enthousiast over weet te vertellen. Bij deze werkvorm spelen de individuele interesses geen rol meer. Het insigne werkt wel belonend voor de inspanning van de kinderen bij het ontwikkelen.
- In kleine groepjes, waarbij je beperkte keuze in insignes geeft. Op die manier heb je de voordelen van een grote groep, maar bied je toch keuzemogelijkheden.
- Individueel (bewust werken aan je eigen ontwikkeling), tijdens de opkomsten (met name basis- en verdiepingsinsignes bij de scouts): tijdens een aantal opkomsten kan een kind aan een insigne werken. Zodoende kan direct leiding gegeven worden en kunnen eventueel sommige kinderen met elkaar samenwerken. Hierbij wordt wel recht gedaan aan de individuele behoefte van het kind, maar wordt de tijdsinspanning voor de leiding beperkt.

- Individueel, thuis met gerichte opdrachten (specialisatie-insigne bij de scouts en de insignes voor explorers en roverscouts): het kind spreekt met de leiding af welk insigne het wil doen en aan welke eisen het moet voldoen om het insigne te behalen. De leiding bedenkt samen met het kind gerichte opdrachten en geeft hulp bij het uitvoeren van de opdrachten. Vaak zullen ook ouders om hulp door de leiding gevraagd worden. Weet het leidingsteam niet genoeg over een bepaald insigne, dan kan een deskundige van buiten het team gevraagd worden het kind te ondersteunen.

Voor scouts die graag met de gehele speltak samen aan één insigne willen werken, zijn er drie awards: de Europe Award (activiteitengebied Internationaal), Nature Award (activiteitengebied Buitenleven) en de Development Award (activiteitengebieden Identiteit en Samenleving).

Voor de jongere moet het behalen van een insigne een boeiende en vooral uitdagende bezigheid zijn. Het gaat er om de interesses aan te spreken en te ontplooiën. Dat betekent dat niet iedereen aan dezelfde eisen hoeft te voldoen. De eisen kunnen afhankelijk van de voorkennis van het lid dat het insigne wil behalen, worden aangepast.

Voorbeeld: iemand wil aan de slag met een wateractiviteit (bij de explorers bijvoorbeeld bij Sport & Spel, bij de roverscouts bij iets persoonlijks). Iemand die nog geen enkel zwemdiploma heeft, kan ervoor kiezen om te gaan leren zwemmen. Voor iemand die al zijn of haar hele leven zwemt en alle zwemdiploma's heeft, is dit geen enkele uitdaging. Deze persoon kan bijvoorbeeld leren duiken of samen met degene die nog niet kan zwemmen een project maken, waarbij de zwemmer de niet-zwemmer leert hoe hij of zij moet zwemmen en met hem of haar oefent.

Voor het kind moet het behalen van een insigne een boeiende en vooral uitdagende bezigheid zijn. Het gaat er om de interesses aan te spreken en te ontplooiën. De insigne-eisen moeten in elk geval aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Gelet op het doel van de insignes, moeten de insigne-eisen uitdagend zijn voor het kind. Het gaat om verdieping en niet om herhaling van wat het kind al weet.
2. Het kind moet het leuk vinden om aan die eis te gaan voldoen. Het gaat om ontplooiing van de interesses van het kind, niet om de vernietiging ervan.
3. De opdracht voor een bepaalde eis moet voor het kind uitvoerbaar zijn.
4. Het resultaat van de opdracht moet controleerbaar zijn.

In het progressiesysteem is individuele ruimte ingebouwd. Bij bevers gaat het vooral om meedoen, niet om de eisen. Bij welpen heb je de verschillende niveaus en de insignes voor de oudste welpen. Bij basis- en verdiepingsinsignes van de scouts gaat het vooral om het bereiken van het doel (in kennis en vaardigheid), de manier waarop of met welke activiteit of opdracht je dat doet, staat vrij. Alleen voor de specialisatie-insignes bij de scouts zijn er vaste eisen, daar gaat het er juist om dat je in een bepaald onderwerp erg goed bent. Daarom zijn er ook zoveel verschillende insignes, dan kan iedere scout iets kiezen.

Welpen en Scouts:

Wanneer met de hele speltak aan een insigne wordt gewerkt, dan zal de leiding tijdens de voorbereiding zelf in de gaten moeten houden wat uitdagend is voor de kinderen en wat ze leuk vinden. Ook zal moeten worden bedacht hoe wordt omgegaan met kinderen die één of zelfs meerdere opkomsten niet aanwezig kan zijn. Krijgt het kind wel of geen insigne? Moet het thuis soms iets extra's doen? De leiding spreekt dit vooraf met de kinderen af.

Er moet voorkomen worden dat een kind achteraf teleurgesteld moet worden, omdat de leiding vindt dat het de opdracht niet voldoende heeft uitgevoerd of omdat het kind te simpele eisen heeft gekozen. Dit leidt tot een enorme teleurstelling en dat werkt zeker niet motiverend. Een kind krijgt het insigne niet zomaar, daar mag het best wel wat voor doen. Daarmee voorkomt de leiding dat kinderen insignes gaan halen om hun mouw vol te krijgen.

Wanneer een kind zelfstandig aan een insigne heeft gewerkt, is het belangrijk dat het uitreiken van het insigne niet ongemerkt aan de speltak voorbij gaat. De uitreiking kan bijvoorbeeld vlak na de opening met een korte ceremonie plaatsvinden. Het jeugdlid kan iets van het eindresultaat demonstreren, bijvoorbeeld een spel, een speurtocht of een lekkere cake. Dit maakt de beloning voor het kind nog tastbaarder. Als het kind geholpen is door een externe deskundige, dan is die deskundige ook bij de uitreiking aanwezig. Dat kan een mooie gelegenheid zijn om de opkomst aan het onderwerp van het insigne te besteden. Misschien worden andere kinderen dan ook wel enthousiast en willen ze ook graag dat insigne behalen. Wanneer je met de hele speltak aan een insigne hebt gewerkt, is het uitreiken van het insigne de afronding. Uiteraard besteed je hier dan ook de nodige aandacht aan.

Op de website worden alle beverbadges en alle insignes voor welpen en voor scouts beschreven. In principe zouden kinderen dus naar de leiding toe kunnen gaan met de vraag of zij dat insigne mogen doen. Vaak gebeurt dit echter niet, zeker bij groepen die nog nooit met insignes gewerkt hebben. Wat kun je doen als je naast het werken met insignes tijdens de opkomsten, het individueel werken aan insignes wilt bevorderen?

- Eén manier is al besproken, namelijk door van een uitreiking van een insigne een stimulerende gebeurtenis te maken.
- Op het eind van een thematische bijeenkomst kan de leiding laten zien dat, als kinderen meer over het onderwerp willen weten, ze een insigne kunnen behalen. Dit werkt natuurlijk alleen als de leiding een hele leuke opkomst organiseert, waarbij zij of een deskundige het onderwerp met enthousiasme weten te presenteren.
- Kinderen die tijdens een bepaalde activiteit zeer enthousiast zijn, kunnen erop gewezen worden dat er ook een insigne over dat onderwerp bestaat.
- Eén of meerdere opkomsten kunnen worden besteed aan de hobby's die de kinderen hebben. Vervolgens wordt uitgelegd dat er ook insignes bestaan die bij die hobby's passen. Het moet voor een welp die als hobby tekenen heeft niet zo moeilijk zijn om het insigne kunstenaar te behalen.
- Als je een insigne kiest dat bij een hobby past, kan een kind dat die hobby heeft hier een extrastukje uitdaging krijgen door het helpen bij dat insigne.
- Als een speltak nog nooit iets aan insignes gedaan heeft, dan kan het eerste insigne gezamenlijk worden behaald. Daarbij laat je vooral zien dat het werken aan een insigne heel erg leuk is.

Voor explorers en roverscouts:

Wanneer je met de hele speltak samen aan één insigne wilt werken, zijn de awards ideaal. De Europe Award (activiteitengebied Internationaal), Nature Award (activiteitengebied Buitenleven) en Development Award (activiteitengebieden Identiteit en Samenleving) zijn hier heel geschikt voor.

Wanneer met de hele speltak aan een award wordt gewerkt, zal er tijdens de voorbereiding in de gaten gehouden moeten worden wat uitdagend is en wat de speltak leuk vindt. Ook zal moeten worden bedacht hoe wordt omgegaan mensen die één of zelfs meerdere opkomsten niet aanwezig zijn. Krijgt zo iemand wel of geen insigne? Moet hij of zij thuis soms iets extra's doen? Spreek dit vooraf onderling goed met elkaar af.

Jaarbadges zijn heel geschikt om voor een explorer zichtbaar te maken wat hij of zij in een jaar heeft bereikt. Er zijn drie niveaus, één voor elk jaar dat iemand lid is van de afdeling. In de jaarbadges zit de natuurlijke ontwikkeling die een jeugdlid als explorer doorloopt vanaf het overvliegen van de scouts tot aan het overvliegen naar de roverscouts. In tegenstelling tot de insignes zijn de eisen voor jaarbadges wél vastomlijnd. Op de website van Scouting Nederland en in de *Explorergids* worden de eisen beschreven.

Leefwereld

De leefwereld van kinderen wordt steeds groter. Bevers zijn gericht op hun eigen omgeving: huis, school, eigen speltak. Welpen gaan zich oriënteren op de wereld om hen heen, ze kennen het concept van landen en weten wat Nederland inhoudt. Voor scouts wordt de leefwereld nog groter, een internationale uitwisseling op een Nationale Jamboree of een internationaal contact door middel van de Postbox is voor hen een bijzonder moment. Explorers gaan met de afdeling op expeditie in het buitenland en roverscouts zetten zich op individuele basis in voor de maatschappij.

De leefwereld wordt ook gevormd door de interesses van kinderen/jongeren. Als leidinggevende kun je inspelen op deze interesses. Dat is niet altijd even gemakkelijk. Toch kan zoiets geliefds als touwtje springen bij 9- tot 12-jarigen het ene moment helemaal 'in' zijn, en een maand later absoluut 'uit'. Je moet dus als leidinggevende contact hebben met de kinderen om te weten wat er speelt.

Inspelen op interesses kan door middel van het werken met thema's of projecten, het werken met insignes, het bezoeken van een tentoonstelling, etc.

Als de welpen bijvoorbeeld gek zijn van dinosaurussen, worden dinosaurussen in het themaverhaal verwerkt, wordt een film als *Dinosaur* of *Jurassic Park* (fictie) bekeken of worden dinosaurussen verwerkt in een project (feiten, bijvoorbeeld een Levend stratego met dino's). Als de kinderen dol zijn op muziek, kunnen (speelgoed)instrumenten worden gemaakt, een muziekquiz worden gedaan of kunnen ze samen een musical opvoeren. Kinderen die hun interesses kunnen verkennen, zijn meer gemotiveerd en vergroten op die manier hun leefwereld.

Bij explorers en roverscouts is de leefwereld heel groot geworden en het is nauwelijks meer een factor om rekening mee te houden om hen te motiveren. Inspelen op persoonlijke interesses kan door middel van het werken met thema's of projecten, het werken met insignes, bezoeken aan een tentoonstelling, etc. Toch werkt het vaak goed om het iets dichterbij en vooral concreet te houden. Wanneer er een actie is voor vluchtelingen, is dat ver van hun bed, maar een spelmiddag met leeftijdsgenoten op een AZC of een actie voor Serious Request spreekt hen wel aan.

Participatieladder

Jeugdparticipatie is een belangrijke factor in het Scoutingspel. Het geven van verantwoordelijkheid is een belangrijke motivator. Dat kan van een beperkte schaal (stoelen klaarzetten of snoepjes uitdelen) tot een subgroepje leiden als gids of PL of het voorbereiden van (een deel van) het programma. Als voorzitter van de speltak (explorer/roverscout) voelt iemand zich bijvoorbeeld veel meer betrokken en is bereid een grotere inzet te geven.

Wet en belofte

Ook in de wet en belofte komt de doorlopende leerlijn terug. Wat we van kinderen vragen en vooral ook de manier waarop we ermee omgaan, past bij voornamelijk de cognitieve en morele ontwikkeling van kinderen en jongeren. In de belofte is dit tevens zichtbaar, doordat er vanaf welpen tot en met roverscouts steeds een stukje bij komt. Bevers hebben nog nauwelijks een idee wat een belofte inhoudt, terwijl je scouts heel goed kunt aanspreken op hun beloftes. Met explorers en roverscouts kun je het gesprek aangaan over de ideeën achter een belofte.

Hoewel wet en belofte op zich geen motivatiefactor zijn, kunnen wet en belofte wel een intrinsieke motivator zijn: de wereld een beetje beter achter willen laten, anderen willen helpen.

Motiveren door leiding (bever, welp en scouts)

(Motiveren door de juiste vorm van begeleiden, coachen en adviseren (explorer/ roverscout) Staat verder in het document)

Als leidinggevende heb je een heel arsenaal aan mogelijkheden tot je beschikking om kinderen te motiveren. Je doet dit om er voor te zorgen dat kinderen zich veilig en vertrouwd voelen. Motiveren kan uit verschillende elementen bestaan:

- Complimentjes geven.
- Onverwachte belangstelling tonen.
- Grenzen stellen.
- Negeren.
- Consequent zijn.
- Structuur bieden.
- Rust bieden.
- Afwisseling bieden.
- Verantwoordelijkheid geven.
- Herhalen.
- Verduidelijken.

In dit document wordt een aantal van deze elementen vanuit het motivatie-oogpunt nogmaals belicht. In de doorlopende leerlijn is een aantal onderdelen al beschreven, zoals afwisseling in activiteiten en verantwoordelijkheid geven (zit onder andere in afnemende begeleiding en toenemende zelfstandigheid, subgroepen en participatieladder. Eén van de manieren om dit te doen, is om ervoor te zorgen dat er een duidelijke structuur zit in wat je waar en wanneer doet. Ook complimentjes geven en onverwachte belangstelling tonen worden in dit document toegelicht in de paragraaf over motiveren door persoonlijk contact.

Structuur bieden in ruimte, tijd en activiteiten

De belangrijkste voorwaarde voor kinderen om gestimuleerd te worden, is een veilige omgeving, want alleen dan zijn ze vrij om zich verder te ontwikkelen, om grenzen te durven opzoeken. Kinderen hebben ondersteuning nodig bij het ontdekken van samenhang in hun omgeving. Voor een veilige omgeving zijn duidelijkheid, overzicht en voorspelbaarheid belangrijk. Voor het bieden van structuur in ruimte, tijd en activiteiten volgen hieronder enkele tips die betrekking hebben om de motivatie van kinderen.

Structuur in de ruimte

Scoutinggebouwen zijn soms onoverzichtelijke omgevingen voor kinderen. De wanden zijn volgehangen met herinneringen aan activiteiten uit het verleden. Door ruimtegebrek slingeren materialen soms rond. Voor kinderen die snel zijn afgeleid, is dit een onrustige omgeving, die leidt tot onrustig gedrag. Zorg er dus voor dat alle materialen zijn opgeruimd. Beperk het aantal herinneringen in de ruimte. Een enkele mooie wandtekening waarin het kind zich met zijn fantasie kan onderdompelen, heeft veel meer waarde dan een wand met verschillende souvenirs. Maak er bijvoorbeeld een gewoonte van om herinneringen ouder dan een paar jaar te verwijderen. Nieuwe kinderen hebben ook geen verbinding met de heel oude souvenirs. De totem bij de welpen is wel een goede manier om de geschiedenis een herkenbare plek te geven. Aan de andere kant vinden jonge welpen het geweldig de fotowand af te speuren naar oudere broers of zussen en genieten ze van stoere verhalen achter de kamptotems die in het lokaal hangen.

Zoek dus evenwicht in de aankleding van de ruimte enerzijds, en de identiteit en het behoud van je eigen geschiedenis anderzijds. Kijk in welke mate de aankleding van de ruimte voor jouw speltak het beste werkt. Hoe jonger en hoe drukker de groep, hoe meer baat de kinderen hebben bij een rustige omgeving.

Maak de situatie overzichtelijk, bijvoorbeeld door de groep kleiner te maken of in tweeën te splitsen. De kinderen voelen zich dan bijvoorbeeld meer betrokken bij een spel, dan wanneer ze met de hele horde over het grasveld aan het rennen zijn. Ben je bezig met een creatieve activiteit, zorg dan

bijvoorbeeld dat je kleine groepjes kinderen (desnoods maar groepjes van twee personen, of iemand alleen) aan een tafeltje zet en dat de hoeveelheid materialen die op hun tafeltje ligt niet te groot is. Zorg dat spelmaterialen op een overzichtelijke en vaste plek klaar liggen. Materialen die voor een activiteit bij de bevers nodig zijn, worden vooraf op een tafel klaar gelegd. Materialen die voor de activiteit beschikbaar zijn, liggen op een vaste plek in de kast. Alle spelmaterialen liggen overzichtelijk bij elkaar en kunnen ook weer gemakkelijk opgeborgen worden. Materialen kunnen ook met kleuren of met pictogrammen worden gecodeerd. Bij het geven van een opdracht verwijst de leiding hiernaar, zodat het kind weet welke materialen bij welke activiteit nodig zijn. Aan de andere kant beperkt dit wel de keuzevrijheid die kinderen nodig hebben om de eigen creativiteit te ontplooien. Het is dus zoeken naar evenwicht hierin.

De materialen die nodig zijn voor de uitvoering van de opdracht zijn eenduidig en precies afgemeten op wat het kind nodig heeft voor de uitvoering. Als het kind bijvoorbeeld kralen moet rijgen, dan krijgt het alleen de hoeveelheid kralen die het nodig heeft. Hierdoor heeft een taak ook een duidelijk begin en eind.

Zorg ook binnen het Scoutinggebouw voor duidelijkheid en herkenbaarheid: pictogrammen kunnen bijvoorbeeld helpen bij het vinden van de verschillende ruimtes.

Je kunt de subgroepen ook vaste plekken geven door ze een eigen hoek, een eigen kleur tafel en een eigen kist met materialen toe te kennen.

Structuur in de tijd

Probeer een voorspelbaarheid en vaste regelmaat in je opkomst te creëren. Scouting biedt hiertoe meer dan voldoende mogelijkheden, bijvoorbeeld door het openen en het sluiten. Maar je kunt ook denken aan een vaste drinkpauze, het altijd even beginnen met een renspeel na de opening, afsluiten met een rustige activiteit, etc. Markering van begin- en eindtijd is belangrijk. Daarom wordt elke opkomst door middel van een ritueel geopend en gesloten. Het kind weet dan dat het programma is begonnen en dat het op de leiding moet letten om te kijken wat er gebeurt. Spelen de kinderen voor de opkomst nog met elkaar hun eigen spel, na de opening bepaalt de leiding de regels van het spel.

Tijd is een abstract fenomeen dat jonge kinderen moeilijk kunnen vatten. Probeer de tijd zo concreet mogelijk te maken. Geef bij de uitleg van activiteiten aan hoe lang het spel duurt. Vermijd vage termen als 'even' of 'straks', maar zeg: "Jullie hebben een half uur de tijd voor deze opdracht, na vijf minuten wisselen we van teams." Met een klok in het lokaal kan de begin- en eindtijd van een activiteit worden aangegeven. Een beamer met een aftelklok op de muur geprojecteerd, maakt het voor iedereen duidelijk wanneer het spel is afgelopen. Duidelijkheid over tijd en volgorde van activiteiten geldt zeker voor kinderen met een autismespectrumstoornis, maar ook andere kinderen hebben hier baat bij.

Bied een rustpunt (bijvoorbeeld even op een stoel zitten), eventueel apart van de anderen. Haal het kind dat extreem druk is dan even uit de situatie. Dit kan ook gebeuren door het kind even een andere opdracht te geven (iets uitdelen of iets dergelijks) of even bij je te nemen. Dit is vooral belangrijk voor kinderen die uit zichzelf niet tot rust komen, die maar bezig blijven en niet stil kunnen zitten.

Binnen je gebouw kun je misschien een rustpunt creëren door een hoek in te richten met zachte kussens en kleden (vooral voor de wat jongere kinderen). Maar ook voor de jongeren is een 'relaxhoek' met bijvoorbeeld een oud zacht bankstel of wat zitzakken lekker om tot rust te komen.

Structuur in de activiteiten

Soms lijkt een bepaalde taak teveel voor het kind. Niet omdat de taak moeilijk is, maar omdat het kind door de bomen het bos niet meer ziet. Geef het kind daarom niet meteen lange, complexe opdrachten, waarin veel stapjes achter elkaar gezet moeten worden. Bied in eerste instantie korte, eenduidige opdrachten aan. Je kunt van ieder klein stuk een doel maken en indien nodig kun je het kind na ieder afgerond doel een complimentje geven. Geleidelijk kunnen opdrachten aangeboden worden waarin meerdere stappen gezet moeten worden. Bied het kind overzicht op die stappen. Help het kind de taak in kleinere stukken te verdelen. Visualiseer de stappen of schrijf ze op. Wanneer het kind zijn of haar taak als overzichtelijk ziet en zelf in staat is met kleine stappen verder te komen, is belonen niet meer nodig.

Introduceer bijvoorbeeld een nieuw spel of een nieuwe activiteit niet in zijn geheel, maar leg een paarbasisregels uit en voeg daar, als deze worden begrepen, regels aan toe. Zo bouw je geleidelijk aan een activiteit of spel op en kun je toch snel met het spelen starten.

Jongere kinderen en kinderen die moeilijk leren, vinden het prettig als er vaak wordt herhaald. Het lijkt wel of ze niet genoeg kunnen krijgen van hetzelfde spel of hetzelfde verhaal. Laat de oudere kinderen de andere kinderen eventueel helpen bij dit herhalen. Zo kunnen zij laten zien dat ze het begrepen hebben en de jongere of moeilijker lerende kinderen helpen. Pas wel op dat ze dit kind niet als 'dom' betitelen! Leg uit dat iedereen dingen heeft die hij of zij goed kan en dingen die hij of zij minder goed kan.

Voor kinderen moet het duidelijk zijn wat ze moeten doen als ze klaar zijn met een activiteit. Met een opmerking als: "Als je klaar bent, mag je wat voor jezelf gaan doen", doe je de kinderen en jezelf geen plezier. Zorg voor evenwicht en logica in de activiteiten. Probeer te veel verschillende activiteiten of een te snelle opeenvolging van activiteiten te voorkomen. Laat kinderen op een vaste plek zitten als ze hun taak afhebben of afgetikt zijn in een spel of zorg ervoor dat de kinderen weer terug rouleren in het spel, maar schep duidelijkheid over wat ze moeten doen op dat moment. Laat de kinderen alvast helpen bij het opruimen of het klaarzetten van de volgende activiteit als hun taak af is.

Ook kunnen ze eventueel in een andere ruimte of buiten een ander spel spelen dat elk moment weer gestaakt kan worden om samen verder te gaan met het programma van de opkomst. Markeer de overgang van de ene activiteit naar de andere goed. Hiervoor kan ook een signaal met het kind afgesproken worden. Maak daarbij ook gebruik van het dagprogramma. Bijvoorbeeld: een kind mag tijdens een activiteit het kaartje omdraaien voor de volgende opdracht. Het is dan van belang dat het kind weet wanneer de vorige opdracht is afgelopen en de volgende kan beginnen.

Gouden regel: voor kinderen moet het altijd duidelijk zijn:

1. Waar het kind met een opdracht moet beginnen.
2. Wat af moet zijn.
3. Wanneer het af moet zijn.
4. Wat het kind moet doen als het klaar is.

Geef dit zo concreet mogelijk aan. De leiding kan laten zien wat het kind moet doen. Bespreek met het kind wat van hem of haar verwacht wordt.

Een leidinggevende heeft iedere week weer een flinke verantwoordelijkheid te dragen. Als een leidinggevende in een Scoutinggroep werkt, neemt diegene een belangrijke taak op de schouders. Het blijkt dat een goede leidinggevende zich flexibel opstelt, leden stimuleert om zich te ontwikkelen en zichzelf verantwoordelijk stelt voor de groep. De ene moment ben je als leidinggevende de woordvoerder, het andere moment moedig je aan, houd je de structuur in de gaten, maak je conflicten bespreekbaar en neem je beslissingen. Afhankelijk van de situatie waarin mensen met elkaar omgaan, kan er sprake zijn van een vorm van leiden.

Contact met de kinderen is een voorwaarde om te kunnen spreken van leiden. Dat wil zeggen dat de manier waarop leiding wordt gegeven altijd effect heeft op de kinderen. Maar ook omgekeerd: de kinderen hebben invloed op de manier waarop leiding gegeven wordt. Contact moet worden opgebouwd en onderhouden. Leiding moet zich kunnen inleven in de positie van de ander, moet als het ware in de huid van de ander kunnen kruipen.

Wanneer je als leidinggevende aan kunt sluiten bij de interesses van de kinderen en extra enthousiasme kunt uitstralen, is dat voor kinderen een belangrijke motivatiefactor. Leiding speelt een belangrijke rol in het motiveren van kinderen.

Motiveren door persoonlijk contact

Contact

Het kunnen zien, luisteren en aanvoelen wat er bij de kinderen speelt, is één van de belangrijkste voorwaarden voor het vervullen van de leidingtaak. Als leiding de kinderen aanvoelt, kan voor hen een goede sfeer (gezelligheid) worden gecreëerd, een band met ze worden opgebouwd en worden kinderen betrokken bij de groep. Daarvoor zal leiding contact moeten leggen met de kinderen en met ze moeten praten. Tijdens de wekelijkse bijeenkomsten zijn er vele momenten die geschikt zijn om (spontaan) te kletsen met kinderen, waarbij de ene activiteit zich daar iets meer voor leent dan een andere activiteit.

Waarderen

Het is belangrijk om alle kinderen aandacht te geven en niet alleen dat ene 'leuke' kind. Natuurlijk heb je altijd kinderen die je leuker vindt dan andere kinderen. Je kunt gevoelig zijn voor bepaalde soorten kinderen: je aandacht vooral richten op die kinderen die nadrukkelijk aanwezig zijn of je enorm ergeren aan drukmakers. Zorg dat je (met het gehele leidingteam) alle kinderen evenveel aandacht geeft.

Bij waarderen denken we al snel aan het belonen van een prestatie. Kinderen vinden het vaak leuk om te tonen dat ze sterk, snel of handig zijn. Dat betekent dat er in het programma ruimte moet zijn voor spelen met een competitie-element. Zo ervaren ze hoe het voelt om te winnen of om te verliezen. De leiding bepaalt de sfeer waarin dit gebeurt. Want ondanks dat er sprake is van competitie, moet het spelen zelf vooral ook fijn zijn. Er zijn in elke groep kinderen die bij bepaalde spelen altijd de mindere zijn, of die niet zo'n behoefte hebben om zich met anderen te meten. Ook zij moeten aan bod komen.

Maar waarderen is meer dan het belonen van een prestatie. Waarderen is ook het geven van aandacht aan kinderen. In de situatie waarin je leiding geeft, wordt dat altijd vanuit een gelijkwaardigheid ten opzichte van de ander gedaan. Dat wil zeggen dat de kinderen serieus worden genomen en dat leiding openstaat voor hun ideeën en suggesties. Bijvoorbeeld door de bereidheid te tonen een variatie op het spel te spelen.

Stimuleren

Het stimuleren begint met het overdragen van enthousiasme: iedereen laten zien dat jij er zelf lol aan beleeft. Kinderen aanmoedigen zich te uiten. Dit kan je doen door zinnen als: "Toe maar", "Ga maar door" of "Je maakt ons nieuwsgierig."

Verwoord je eigen innerlijke processen. Wanneer je als leidinggevende ook met je eigen belevenissen en ervaringen komt, heeft dat op de kinderen een losmakend effect. Zelfonthullingen zorgen ervoor dat de gesprekken een meer persoonlijk karakter krijgen en dat er meer verdieping plaatsvindt. Als leidinggevende sta je model voor hoe je om kunt gaan met gevoelens als angst, boosheid en verdriet, en tegelijkertijd laat je zien dat jij ook een deel van de speltak bent. Je hoeft jouw gevoelens niet te verstoppen. Door te laten zien dat jij verdrietig bent bij het zien van een zielige film of bang bent in het donker, krijgen de kinderen de kans hun eigen gevoelens beter te begrijpen.

Het gaat er ook om kinderen aan te moedigen over hun eigen grenzen heen te gaan. Houd hierbij wel in de gaten dat ieder kind zijn of haar eigen grens heeft. Stimuleren doe je dus ook persoonlijk en individueel. Ieder kind kan een andere soort stimulans gebruiken en daardoor ook beter presteren.

Vertrouwen geven

Als het kind zich veilig en geborgen voelt, kan het spel gebruikt worden om zich verder te ontwikkelen. Daarvoor is nodig dat het kind weet dat het mag zijn wie het is. Het is belangrijk dit als leiding uit te stralen naar alle kinderen, ook naar het onhandige kind of het minder slimme kind.

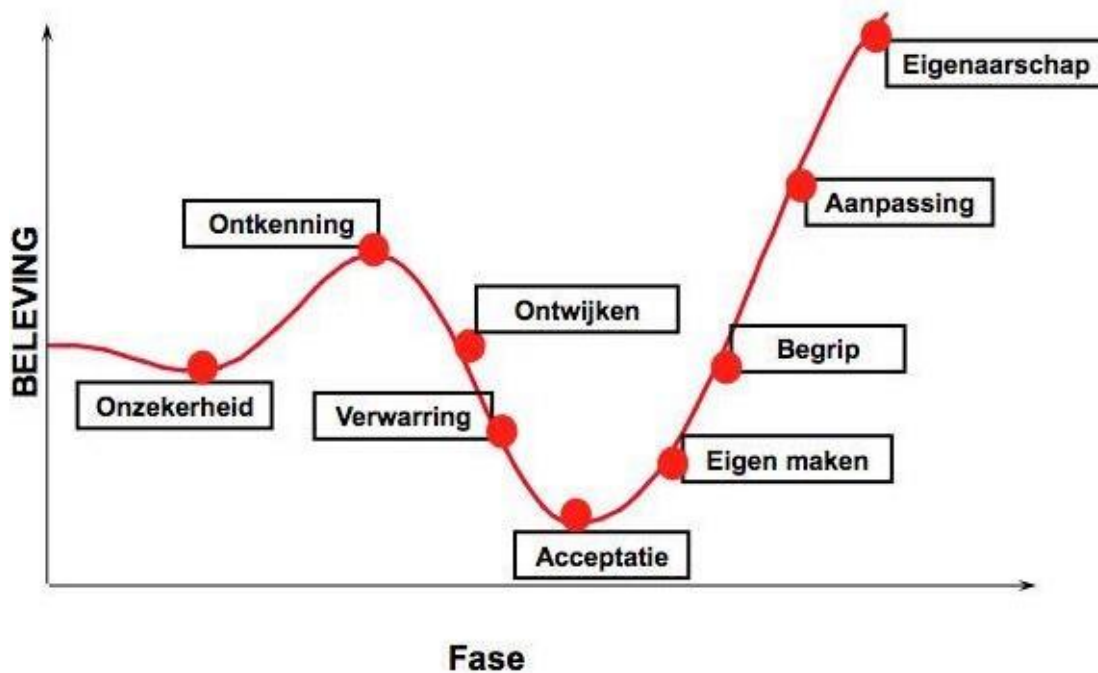
Een extra stimulans kan soms ook zijn dat een kind extra vrijheid krijgt als het heeft laten zien dat hij of zij deze extra vrijheid heeft verdiend.

Betrouwbaar zijn

Duidelijkheid is daarvoor van belang. Kinderen moeten kunnen inschatten hoe jij op ze zult reageren, je moet 'voorspelbaar' zijn. Dat geeft vertrouwen (een kind weet immers wat er gaat gebeuren). Het is dus belangrijk om duidelijk te zijn in jouw regels en jouw normen en waarden en om consequent te zijn. Geef zelf het juiste voorbeeld, maar bespreek jouw regels ook binnen het team, zodat je als team één lijn kunt trekken.

Motiveren bij het leren van nieuwe vaardigheden

Bij Scouting leren kinderen veel. Eén van de taken die je als leidinggevende hebt, is om kinderen te motiveren en te stimuleren in het leerproces. Leren gaat in stappen. Een bekend model is de leercurve van Virginia Satir. Deze curve beschrijft hoe een verandering in de diverse fasen verloopt en waar de nadruk op ligt. Aan het begin van de verandering is er een 'rouwproces', waarin de oude werkwijze moet worden losgelaten. Dit wordt ook wel 'ontleren' genoemd. Dit gaat vaak niet zonder slag of stoot. Na een eerste *onzekerheid*: "Waarom zegt zij nu dat het niet goed is?" volgt vaak een fase van *ontkenning*: "Het gaat toch goed zo, veranderen is niet nodig." Wanneer het veranderproces is ingezet, wordt gestart met de nieuwe werkwijze, maar die moet nog aangeleerd worden. Er volgt een fase van ontwijken en van verwarring. Het *ontwijken* is om het maar over te slaan of het iemand anders te laten doen. De *verwarring* komt doordat de oude en de nieuwe manier door elkaar gaan lopen. Het gevolg is een (tijdelijke) chaos en (tijdelijk) slechtere resultaten. Dit blijft bestaan totdat iemand zelf tot de *acceptatie* komt dat het anders kan. Door goede begeleiding, waarin kinderen de ruimte krijgen zich de nieuwe werkwijze *eigen te maken* en te oefenen ontstaat de verbetering, waarin zij *begrip* kweken en de werkwijze wordt *aangepast*. Ten slotte is er het resultaat, men is *'eigenaar'* van de nieuwe manier van werken.



Het valt niet mee om het anders te gaan doen, we zijn dat immers niet gewend. In het begin is er weerstand, het gaat wat moeizaam en soms gaat er ook nog wel eens wat fout. Het kind gaat twijfelen of het wel kan werken. Als er dan ook nog wat druk komt (bijvoorbeeld omdat een deadline in gevaar komt), dan vervallen mensen vaak in het oude gedrag. Zelfs met goede ondersteuning blijft het lastig om te veranderen. Hoe komt dat?

Eén van de redenen is dat het oude gedrag er niet zomaar gekomen is. Mensen zijn op die manier gaan werken, omdat dat ze het beste leek en omdat ze die manier onder de knie hadden. Door het steeds weer op die manier te doen, zijn ze er ook beter in geworden. En dan komt er iemand die zegt dat dat niet goed is, en die vertelt dan ook nog dat het anders moet. Sterker nog, hoe het anders moet.

Geef kinderen met weerstand de tijd om aan nieuwe dingen te wennen. Ondersteun, motiveer, stimuleer, accepteer de weerstand, maar ga niet tornen aan de gestelde doelen of nieuwe regels! Dat maakt het alleen maar onduidelijker.

Andere modellen over leren en leerstijlen zijn de leerstijlenmethodiek van Kolb en de taxonomie van Bloom. Deze wordt binnen Scouting gebruikt in de opleiding voor trainers en praktijkbegeleiders. Op zich zijn deze modellen geschikt om te gebruiken om de processen over leren te beschrijven.

Hoe kun je motiveren (samenvatting bever, welp en scout)?

In de vorige paragrafen zijn veel verschillende vormen van motiveren de revue gepasseerd. In deze paragraaf worden die allemaal samengevat. Er is een aantal heel algemene tips om motivatie bij kinderen te bevorderen, door hen te betrekken in wat er gebeurt:

- Afwisseling:
 - Varieer in het programma (progressiematrix, activiteitengebieden, grof en fijn motorisch).
 - Varieer in herhalen (goede, bekende programma's) en nieuwe dingen.
 - Werk in thema.
- Verantwoordelijkheid geven:
 - Geef kinderen het vertrouwen om iets te proberen.
 - Wees enthousiast over hun eigen inbreng.
 - Tolereer dat kinderen fouten maken wanneer ze een taak nog niet volledig beheersen.
 - Laat kinderen groeien door ze de leiding van een subgroep (nest, ploeg) te geven.
- Mee laten beslissen:
 - Laat kinderen een zo groot mogelijke inbreng hebben.
 - Vraag wat kinderen vinden van het programma en van het thema.
 - Laat de kinderen praten over wat hen motiveert en luister aandachtig.
- Veilige sfeer creëren:
 - Informeer de kinderen zo veel mogelijk. Onzekerheid werkt heel demotiverend. Zorg er wel voor dat de informatie die je als leidinggevende geeft klopt, anders werkt het juist demotiverend!
 - Houd je aan je afspraken en beloften. Doe geen beloften waarvan je niet weet of je zekunt waarmaken.
 - Geef de kinderen concrete doelen en uitdagingen waar ze naartoe kunnen werken.
- Aansluiten bij de leefwereld:
 - Sluit aan bij wat de kinderen bezighoudt, dat kunnen hun hobby's zijn, maar ook zaken die samenhangen met het jaar (seizoenen, feestdagen, vakanties).
 - Sluit aan bij de leefwereld van de kinderen, bij wat ze stoer of spannend vinden en bij hypes, dingen die 'in', leuk of grappig zijn!
 - Sluit aan bij het ontwikkelingsniveau van kinderen (zie progressiematrix).
 - Doe zelf mee met activiteiten en blijf niet aan de kant staan.
- Aandacht geven:
 - Geef gemeente complimenten.
 - Toon belangstelling.
 - Maak contact, maak bijvoorbeeld eens tijd voor een praatje in plaats van een kort "Hallo".
 - Moedig de kinderen geregeld aan.
 - Stimuleer kinderen.
 - Toon je waardering.
 - Soms kan het nuttig zijn om iemand te laten observeren, hoe kinderen in de activiteiten meedoen.
 - Kom op voor de kinderen in jouw speltak. Oordeel bij conflicten niet te snel (hoor enwederhoor).

Motiveren door de juiste vorm van begeleiden, coachen en adviseren (explorer/ roverscout)

Als volwassene in een groep jongeren neem je een belangrijke taak op de schouders. Het blijkt dat een goede begeleider of adviseur zich flexibel opstelt, leden stimuleert om zich te ontwikkelen en zichzelf verantwoordelijk stelt voor de groep. Hij of zij is een woordvoerder, moedigt aan, houdt de structuur in de gaten, maakt conflicten bespreekbaar en neemt beslissingen. Afhankelijk van de situatie waarin mensen met elkaar omgaan, kan er sprake zijn van een vorm van leiden.

In het laatste hoofdstuk van de *Explorergids* zijn de tien rollen van de begeleider beschreven. Dit is een hoofdstuk dat meer dan de moeite waard is om te lezen. De inhoud is ook zinvol voor adviseurs.

In deze module wordt een aantal elementen vanuit het motivatie-oogpunt belicht. In de doorlopende leerlijn is een aantal onderdelen al beschreven, zoals afwisseling in activiteiten en verantwoordelijkheid geven (onder andere in afnemende begeleiding en toenemende zelfstandigheid, zelfbestuur en de participatieladder). Eén van de manieren om dit te doen, is te zorgen dat er een duidelijke structuur zit in wat je waar en wanneer doet. Ook complimentjes geven en onverwachte belangstelling tonen worden in deze module toegelicht in de paragraaf over motiveren door persoonlijk contact.

Structuur bieden in ruimte, tijd en activiteiten

Jongeren kunnen al heel veel, maar hebben vooral hulp nodig bij het plannen en vooruitkijken. Voor het bieden van structuur in ruimte, tijd en activiteiten volgen hieronder enkele tips.

Structuur in de ruimte

Voor een afdeling of een stam is het belangrijk om een eigen ruimte te hebben. Dit is niet alleen belangrijk voor de identiteit van de speltak, maar biedt ook veiligheid en rust. De inrichting van een basis voor explorers of een stamlokaal is heel anders dan voor jongere speltakken. Voor de jongeren is een 'relaxhoek' met bijvoorbeeld een oud zacht bankstel of wat zitzakken lekker om tot rust te komen.

Structuur in de tijd

Probeer een vaste regelmaat in de opkomst te creëren. Scouting biedt hiertoe meer dan voldoende mogelijkheden, bijvoorbeeld door het openen en het sluiten. Maar je kunt ook denken aan een vaste pauze, afsluiten met een evaluatieve activiteit, etc. Markering van begin- en eindtijd is belangrijk.

Daarom wordt elke opkomst op een vaste manier geopend en gesloten. Dat hoeft geen opening met de vlag te zijn, dat mag ook een eigen opening zijn. Deze structuur zorgt ervoor dat iedereen weet dat het programma is begonnen. Deze structuur is niet alleen van belang voor jonge jongeren, ook oudere jongeren hebben baat bij duidelijkheid.

Daarnaast kun je natuurlijk een rustpunt maken door een drinkpauze in te lassen in je programma. Let wel op dat niet de hele opkomst opgaat aan relaxen. Door een heldere programmastructuur en duidelijke afspraken, kun je dit voorkomen.

Structuur in de activiteiten

Wanneer een opkomst bestaat uit vaste elementen, geeft dat jongeren handvatten om activiteiten te organiseren. Begin elke activiteit met een uitleg. Geef aan het einde van een opkomst aan (of beter: laat de voorzitter van het speltakbestuur dit doen) wat er de volgende week op het programma staat. Dan weet iedereen wat er verwacht wordt.

Motiveren door persoonlijk contact

Jongeren komen naar Scouting, omdat ze het er naar hun zin hebben. Het is er gezellig en ze hebben er vrienden. Dit persoonlijk contact is niet alleen van belang tussen de jongeren onderling, maar daarin speelt de begeleiding, coach of adviseur ook een belangrijke rol. Dit persoonlijk contact kun je gebruiken om jongeren te motiveren.

Contact

Contact met de jongeren is een voorwaarde om te kunnen spreken van begeleiden of adviseren. Dat wil zeggen dat de manier waarop jij hen ondersteunt altijd een effect heeft op de jongeren. Maar ook omgekeerd: de jongeren hebben invloed op de manier waarop jij reageert. Contact moet worden opgebouwd en onderhouden. Je moet je kunnen inleven in de positie van de ander, je moet als het ware in de huid van de ander kunnen kruipen.

Het kunnen zien, luisteren en aanvoelen wat er in de jongeren omgaat, is één van de belangrijkste voorwaarden voor het vervullen van jouw taak. Je moet je kunnen inleven in de wereld van jongeren met de rol van school en ouders daarin. Wanneer je de jongeren goed aanvoelt, kan voor en door hen een goede sfeer (gezelligheid) worden gecreëerd, een band worden opgebouwd en worden jongeren betrokken bij de speltak. Daarvoor zal begeleiding, coach of adviseur contact moeten leggen met de jongeren en met ze praten. Tijdens de wekelijkse bijeenkomsten zijn er vele momenten die geschikt zijn om (spontaan) te kletsen met de jongeren, waarbij de ene activiteit zich daar iets meer voor leent dan de andere.

Waarderen

Bij waarderen denken we al snel aan het belonen van een prestatie. Maar waarderen is meer dan het belonen van een prestatie. Je kunt de jongeren individueel of als speltak ook belonen op een prestatie voor samenwerking of een goede sfeer. Waarderen is ook het geven van aandacht aan jongeren. Dat wil zeggen dat je de jongeren serieus neemt en openstaat voor hun ideeën en suggesties. Je geeft hen voldoende ruimte om zelf te ervaren hoe processen werken, geeft hen de kans om fouten te maken en kijkt samen met hen terug om daarvan te leren.

Je kunt gevoelig zijn voor bepaalde soorten mensen: je aandacht vooral richten op die jongeren die nadrukkelijk aanwezig zijn of je enorm ergeren aan druktemakers. Zorg dat jij als persoon iedereen even veel aandacht geeft. Of dat alle jongeren evenveel aandacht krijgen van alle begeleiding.

Stimuleren

Het stimuleren begint met het overdragen van enthousiasme: iedereen laten zien dat jij er zelf lol aan beleeft. Jongeren aanmoedigen zich te uiten en ruimte geven aan hun ideeën. Wanneer jongeren een idee hebben, is het gemakkelijk om te zeggen dat je al weet dat dit niet werkt of om meteen aan te geven waar de valkuilen zitten. Het is beter om hen de kans te geven zelf op ontdekkingstocht te gaan en te leren van hun eigen fouten.

Wees open naar jongeren toe en geef aan wat je bezig houdt. Wanneer jij ook met je eigen belevenissen en ervaringen komt, heeft dat op de jongeren een losmakend effect. Zelfonthullingen zorgen ervoor dat de gesprekken een meer persoonlijk karakter krijgen en dat er meer verdieping plaatsvindt. Als volwassene sta je model voor hoe je om kunt gaan met gevoelens als mislukking, druk en onzekerheid, en tegelijkertijd laat je zien dat jij ook onderdeel van de groep bent.

Het gaat er ook om jongeren aan te moedigen hun eigen grenzen op te zoeken en hen te stimuleren om nét een stap verder te gaan. Houd hierbij wel in de gaten dat iedereen zijn of haar eigen grens heeft. Stimuleren doe je dus ook persoonlijk en individueel. Iedere persoon kan een ander soort stimulans gebruiken en daardoor ook beter presteren.

Vertrouwen bieden en geven

Als begeleider of adviseur ben jij één van de beeldbepalende volwassenen, net als ouders en docenten. Maar je hebt een heel andere rol, omdat je niet per definitie boven de jongeren staat, maar veel meer ernaast. Ook wordt een volwassene binnen Scouting minder geassocieerd met gezag. Dat geeft je een heel bijzondere plek in het leven van de jongeren.

Door zelf je afspraken na te komen, het vertrouwen van de jongeren niet te beschamen, eerlijk en open te zijn, kun je de jongeren vertrouwen bieden. Dit geeft hen de kans om jou te vertrouwen en dingen te doen die ze moeilijk of eng vinden. Op deze manier kun je jongeren de kans geven om te groeien.

Daarnaast is het belangrijk jongeren de ruimte en het vertrouwen te geven om zelf activiteiten te ontplooiën. Geef jongeren de kans om fouten te maken, want daar leren ze erg veel van. Daar waar je een scout vlak voor dat hij of zij een fout gaat maken, afremt of tegenhoudt, zodat hij of zij niet tegen een figuurlijke muur aanloopt, laat je een explorer of roverscout wel tegen de muur aanlopen, alleen ben jij er om hem of haar daarna te helpen opstaan, te herpakken en het opnieuw te proberen. Geef jongeren de kans en het vertrouwen om zelf iets te organiseren. Je zult verbaasd zijn van het resultaat!

Vertrouwen geven

Wanneer iemand zich veilig en geborgen voelt, kan hij of zij Scouting gebruiken om zich verder te ontwikkelen. Daarvoor is het noodzakelijk dat iemand weet dat hij of zij mag zijn wie hij of zij is. Het is belangrijk dit als volwassene uit te stralen naar de jongeren, ook naar die onhandige puber of de minder slimme jongere.

Betrouwbaar zijn

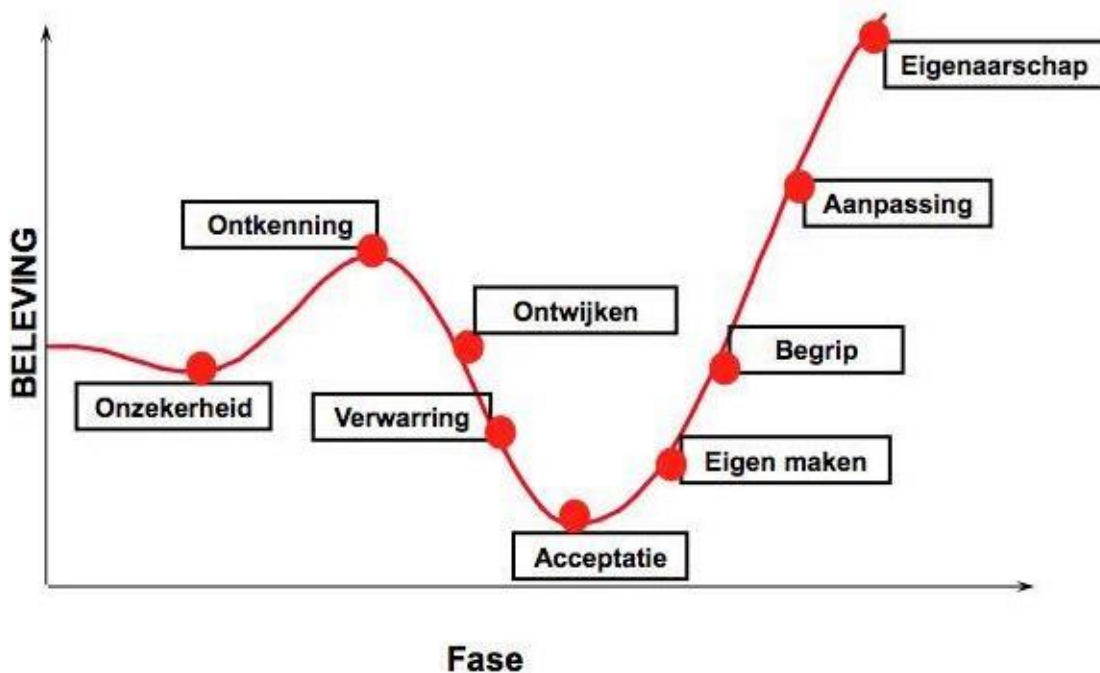
Duidelijkheid is daarvoor van belang. Jongeren moeten kunnen inschatten hoe jij op ze zult reageren, je moet 'voorspelbaar' zijn. Dat geeft vertrouwen (een jongere weet waar de grens ligt en hoe jij als volwassene gaat reageren als hij of zij daaroverheen gaat). Het is dus belangrijk duidelijk te zijn in de regels en de normen en waarden van de Scoutinggroep en de speltak en het is belangrijk om consequent te zijn. Geef zelf het juiste voorbeeld. Bespreek met elkaar de regels, want de regels die door de jongeren zijn opgesteld, worden veel meer door hen gedragen, dan de regels die worden opgelegd.

Je verwacht dat jongeren zich aan hun afspraken houden en bijvoorbeeld op tijd het programma voor een opkomst af hebben. Ook hierin is het belangrijk om zelf het goede voorbeeld te geven en betrouwbaar te zijn door afspraken na te komen en te doen wat beloofd is.

Motiveren bij het leren van nieuwe vaardigheden

Bij Scouting leren jongeren veel. Eén van de taken als begeleider, coach of adviseur is om jongeren te motiveren en te stimuleren in het leerproces. Leren gaat in stappen. Een bekend model is de leercurve van Virginia Satir. Deze curve beschrijft hoe een verandering in de diverse fasen verloopt en waar de nadruk op ligt.

Aan het begin van de verandering is er een 'rouwproces', waarin de oude werkwijze moet worden losgelaten. Dit wordt ook wel 'ontleren' genoemd. Dit gaat vaak niet zonder slag of stoot. Na een eerste *onzekerheid*: "Waarom zegt zij nu dat het niet goed is?" volgt vaak een fase van *ontkenning*: "Het gaat toch goed zo, veranderen is niet nodig." Wanneer het veranderproces is ingezet, wordt gestart met de nieuwe werkwijze, maar die moet nog aangeleerd worden. Er volgt een fase van ontwijken en van verwarring. Het *ontwijken* is om het maar over te slaan of het iemand anders te laten doen. De *verwarring* komt doordat de oude en de nieuwe manier door elkaar gaan lopen. Het gevolg is een (tijdelijke) chaos en (tijdelijk) slechtere resultaten. Dit blijft bestaan totdat iemand zelf tot de *acceptatie* komt dat het anders kan. Door goede begeleiding, waarin kinderen de ruimte krijgen zich de nieuwe werkwijze *eigen te maken* en te oefenen ontstaat de verbetering, waarin zij *begrip* kweken en de werkwijze wordt *aangepast*. Ten slotte is er het resultaat, men is '*eigenaar*' van de nieuwe manier van werken.



Het valt niet mee om het anders te gaan doen, we zijn dat immers niet gewend. In het begin is er weerstand, het gaat wat moeizaam en soms gaat er ook nog wel eens wat fout. De jongere gaat twijfelen of het wel kan werken. Als er dan ook nog wat druk komt (bijvoorbeeld omdat een deadline in gevaar komt), dan vervallen mensen vaak in het oude gedrag. Zelfs met goede ondersteuning blijft het lastig om te veranderen. Hoe komt dat?

Eén van de redenen is dat het oude gedrag er niet zomaar gekomen is. Mensen zijn op die manier gaan werken, omdat dat ze het beste leek en omdat ze die manier onder de knie hadden. Door het steeds weer op die manier te doen, zijn ze er ook beter in geworden. En dan komt er iemand die zegt dat dat niet goed is, en die vertelt dan ook nog dat het anders moet. Sterker nog, hoe het anders moet.

Geef jongeren met weerstand de tijd om aan nieuwe dingen te wennen, maar ga niet tornen aan de gestelde doelen of nieuwe regels! Dat maakt het alleen maar onduidelijker.

Andere modellen over leren en leerstijlen zijn de leerstijlenmethodiek van Kolb en de taxonomie van Bloom. Deze wordt binnen Scouting gebruikt in de opleiding voor trainers en praktijkbegeleiders. Op zich zijn deze modellen geschikt om te gebruiken om de processen over leren te beschrijven, maar omdat ze verder in de modules voor trainers en praktijkbegeleiders worden ingezet, zijn deze modellen geen standaardonderdeel van deze module.

Hoe kun je motiveren (samenvatting explorer/ roverscout)?

In de vorige paragrafen zijn veel verschillende vormen van motiveren de revue gepasseerd. In deze paragraaf worden die allemaal samengevat. Er is een aantal heel algemene tips om motivatie bij jongeren te bevorderen, door hen te betrekken in wat er gebeurt:

- Afwisseling
 - Varieer in het programma (progressiematrix, activiteitengebieden, grof en fijn motorisch).
 - Varieer in herhalen (goede, bekende programma's) en nieuwe dingen.
 - Organiseer één of twee keer per jaar zelf een activiteit, die zo spetterend is dat de jongeren weer geprikkeld worden om er zelf ook het beste van te maken.
- Verantwoordelijkheid geven:
 - Geef jongeren het vertrouwen om iets te proberen.
 - Wees enthousiast over hun eigen inbreng.
 - Tolereer dat jongeren fouten maken wanneer ze een taak nog niet volledig beheersen.
 - Laat jongeren groeien door ze plaats te laten nemen in het bestuur of door te functioneren als coördinator van een project.
- Mee laten beslissen:
 - Laat jongeren een zo groot mogelijke inbreng hebben, neem als volwassene afstand.
 - Praat met jongeren over wat hen motiveert en luister aandachtig.
- Veilige sfeer creëren:
 - Informeer de jongeren zo veel mogelijk. Onzekerheid werkt heel demotiverend. Zorg er wel voor dat de informatie die je geeft klopt, anders werkt het juist demotiverend!
 - Houd je aan je afspraken en beloften. Doe geen beloften waarvan je niet weet of je ze kunt waarmaken.
 - Geef de jongeren concrete doelen en uitdagingen waar ze naartoe kunnen werken.
- Aansluiten bij leefwereld:
 - Sluit aan bij wat de jongeren bezighoudt, dat kunnen hun hobby's zijn, maar ook diverse rages of actuele onderwerpen.
 - Doe zelf mee met activiteiten en blijf niet aan de kant staan.
- Aandacht geven:
 - Geef gemeente complimenten.
 - Toon belangstelling.
 - Maak contact, maak bijvoorbeeld eens tijd voor een praatje in plaats van een kort "Hallo".
 - Moedig de jongeren geregeld aan.
 - Stimuleer jongeren.
 - Toon je waardering.
 - Soms kan het nuttig zijn om iemand te laten observeren, hoe jongeren aan de activiteiten meedoen.
 - Kom op voor de jongeren in jouw speltak. Oordeel bij conflicten niet te snel (hoor en wederhoor).